

令和 2 年 7 月 14 日現在

機関番号：34302

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2017～2019

課題番号：17K02092

研究課題名(和文) 資本主義分析モデルによる女性リーダーのキャリアモビリティの国際比較

研究課題名(英文) Women Leaders, Career Mobility, and Institutional Changes in Japan, Norway, and the United States

研究代表者

根本 宮美子 (Nemoto, Kumiko)

京都外国語大学・国際貢献学部・教授

研究者番号：60737617

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,400,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、企業のトップマネジメントにおける女性のキャリアパスが組織の経営慣行及び労働政策の異なる国によって異なるのかをアメリカ、日本、ノルウェーそれぞれの企業を対象に聞き取りを行うことにより比較を行い、3カ国において企業シニアマネジャーのキャリアパスについてのデータを収集することができた。企業トップの女性というグループの中でも、アメリカ、日本、ノルウェーにおいては、学歴と職歴、家族観、仕事観、昇進の軌跡、組織におけるリーダーシップ観、組織や産業の種類における聞き取りの内容は大きく異なることがわかった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

日本、アメリカ、ノルウェーという経済、政治、ビジネスシステムの極めて異なる国において女性の経営トップのキャリアパスがどのように異なるかを調査分析することで、国家間・企業間のジェンダー障壁の違いや類似点を比較することができる。国ごとの多様な視点からの比較を行うことで、より効率的に日本の企業・ビジネス一般における女性の進出を図る政策を提案する。

研究成果の概要(英文)：Based on over 100 in-depth interviews, this research has explored how top female managers in Japan, the United States, and Norway have engaged in career development in order to move up to the most senior positions in their companies. The investigator has analyzed the collected data based on national differences including gendered structures in corporate opportunities, labor mobility, and family policies.

研究分野：経営学 組織社会学

キーワード：キャリアパス ジェンダー 経営 組織慣行 国際比較 リーダーシップ

1. 研究開始当初の背景

(1)日本における女性リーダーの比率の低さは少子高齢化の急速な進展による労働人口の現象と関連し、日本の国益や国力に関わる深刻な問題として国際的に大きな批判を受けている。世界経済フォーラムの2015年のジェンダーギャップ指数も日本は145カ国中101位と依然低いままである。医者や弁護士等の専門職から、政治家、企業組織の管理職まで、指導的ポジションに立つ女性リーダーの圧倒的な少なさは、政府と企業の迅速な対応と措置を必要とするものである。政府の2030年をめどにした女性指導者比率30パーセントなどの具体的な数値目標をはじめ、現在自主努力に留まっているクォータ制やポジティブアクションの企業への義務づけ、男女雇用機会均等法改正による間接差別の定義の明示、雇用側の女性差別防止の徹底、企業における長時間労働規制や男性の育児参加と育児休暇の促進によるさらなる女性労働の活発化と女性リーダーの増加に向けて、一層の改善が図られている。しかしポジティブアクションや育児休暇制度などの他国の先例を模倣する政策だけでは十分ではない。企業労働システムの構造が国ごとに異なる点を検討する必要がある。

(2)申請者は2016年から2019年に、アメリカ、日本、ノルウェーにおいてシニアマネジャー、トップ経営者層、CEOに聞き取りを行い、企業統治体系、政府の政策、労働市場の流動性の全く異なるアメリカとノルウェーの女性リーダーのキャリアモビリティを比較し、3カ国において合計100人以上の経営トップ層から聞き取りを行い、そのキャリアパスとリーダーシップに関するデータを収集することができた。

2. 研究の目的

本研究の目的は、日本、アメリカ、ノルウェーの企業トップの女性のキャリア形成に関するインタビューデータの収集を行い、それを比較検討することにより、企業経営モデルの違い、組織慣行、労働政策、政府の家族と仕事の両立政策、企業の政策（クォータ制、ポジティブアクション）といった社会経済モデルの国における構造の違いが、女性指導者のキャリアパス形成とモビリティにいかなる影響を与えうるのかを究明することである。

3. 研究の方法

アメリカ、日本、ノルウェーにおいて企業経営トップ層から聞き取りを行った。2016年から2019年まで合計100人以上からの聞き取りを行った。また組織慣行や経済政策について各国の違いを深く理解するため、文献調査及び経済団体や企業人事、またアメリカ、ノルウェーにおける研究者からの聞き取りも同時に進展させた。聞きとりデータを書き起こし、現時点ではまだ関連テーマごとに分析を進めている。聞き取り数の多さから書き起こしや分析テーマの設定と分析作業に時間を費やしておりデータ分析が遅れている。

4. 研究成果

(1)先行研究レビュー、理論枠組みの検討、実証データを、組織慣行、経営慣行、家族政策、労働政策、教育と労働市場のあり方等の視点から整理、分析、体系化を進めている。今後データ分析の進展に伴い、論文発表においてさらなる研究成果の発表が期待できる。

(2)1年目計画は、先行研究の整理、聞き取り者の選定、政治経済政策の違いの分析等を含めた調査準備を進めることであったが、調査参加者の選定に十分な時間を割き、多くの国内外研究者、ビジネス関係者に協力を募り、日本及びアメリカにおいて聞き取り調査を実際に開始するに至った。2年目は3カ国におけるインタビューを本格的に進展させ、可能な限り、実証データの収集を行い、またその分析を進めるようにしたが、各国の休暇や労働時間に対する考え方の違い等もあり、スケジュールの調整が大変困難であり、データ収集の終了とはならず3年目も引き続き3カ国でのデータ収集を行った。また、書き起こし作業とデータ分析にも着手した。

(3)国によって女性活用政策が異なることは言うまでもないが、日本の大企業のように極めて包括的で長期の育児休暇等を与えるような政策と経営トップ層の女性の数の増加にどれだけ相関関係があるものか欧米の研究では疑問視している。欧米の研究は、むしろ、長期にわたる育児休

暇は女性の経営トップ層の減少と関連しているというパラドックスの存在について指摘してきた。しかし企業の女性活用政策は育児休暇のみではないので、産業別企業別、国別の企業のジェンダー慣行とくに昇進とキャリアアドバンスメントに関する労働慣行についてもさらに分析が必要である。

(4) 女性が経営トップとしてキャリアパスを形成する過程で重要な役割を果たす要素として教育が挙げられる。アメリカの研究ではコンサルティング企業は、エリート大学からの多くの学生を採用し、アメリカの社会階級の再生産のルートとなっていることが指摘されているが、日本においても外資系コンサルタントは女性トップのキャリア形成に極めて大きな役割を果たしていることがわかった。日本企業と日本国内の外資系企業においてはキャリアパスパターンも異なる。ノルウェー国内においても日本国内においてもアメリカ企業は独自の競争文化と価値によるステイタスを維持しており、今後は、国ごとによる違いも重要ではあるが、企業別産業別の文化慣行とキャリアパスの分析が必要である。

(5) ノルウェーのシニアマネジャー女性の多くは家庭と仕事の両立という価値規範を誇りとしていたが、企業がそうしたライフスタイルを支援していること、また男性パートナーが家事育児に極めて大きく関与している事実は、日本はもちろんアメリカにおける家族のあり方、また仕事やキャリアに対する価値観と大きく異なる点が観察された。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計4件（うち査読付論文 3件／うち国際共著 4件／うちオープンアクセス 3件）

1. 著者名 Karen Shire and Kumiko Nemoto.	4. 巻 -
2. 論文標題 "The Origins and Transformations of Conservative Gender Regimes in Germany and Japan"	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 Social Politics	6. 最初と最後の頁 -
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） Forthcoming	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 該当する
1. 著者名 Kumiko Nemoto	4. 巻 -
2. 論文標題 "Global Production, Local Racialized Masculinities: Profit Pressure and Risk-Taking Acts in a Japanese Auto-Parts Company in the United States."	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 Men and Masculinities	6. 最初と最後の頁 -
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） http://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1097184X18775468	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 該当する
1. 著者名 Miho Iwata and Kumiko Nemoto	4. 巻 Vol 66, Issue 2
2. 論文標題 "Co-constituting Migrant Strangers and Foreigners: The Case of Japan."	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 Current Sociology	6. 最初と最後の頁 303-319
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0011392117736306	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 該当する
1. 著者名 Kumiko Nemoto	4. 巻 -
2. 論文標題 "Why Gender Inequality Persists in Corporate Japan."	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 Work in Progress: Sociology on the Economy, Work and Inequality	6. 最初と最後の頁 -
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） https://workinprogress.oowsection.org/2017/10/03/why-gender-inequality-persists-in-corporate-japan/	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 該当する

〔学会発表〕 計13件（うち招待講演 8件 / うち国際学会 11件）

1. 発表者名 Kumiko Nemoto
2. 発表標題 “Managing Up: Career Navigation of Women with MBAs and Consulting Experience in Japan.”
3. 学会等名 American Sociological Association. New York (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Kumiko Nemoto
2. 発表標題 "Gendered Career Mobility and Women Managers in Foreign Firms in Japan.”
3. 学会等名 Sociologists for Women in Society. San Diego (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 根本 宮美子
2. 発表標題 「母親・父親の自己認識と家族の意味の再構築プロセス：アメリカにおけるフェイスブック利用の事例から」
3. 学会等名 公開シンポジウム「育児期親子のITとソーシャルメディア活用：日本、韓国、米国、スウェーデンの国際比較」2019年2月2日、お茶の水女子大学（招待講演）
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Kumiko Nemoto
2. 発表標題 Risk-Taking Acts and Local Racialized Masculinities in a Japanese Auto-Parts Company in the United States
3. 学会等名 International Sociological Association (国際学会)
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 Kumiko Nemoto
2. 発表標題 Corporate Changes and Workplace Gender Division in Japan
3. 学会等名 Workshop, Work Style Reform, Gender Time Gap, Work-Life Balance, and Gender Equality in Japan and Germany. ドイツ日本研究所 主催日独比較学会（招待講演）（国際学会）
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 Kumiko Nemoto
2. 発表標題 Why Women Won ' t Wed. ”
3. 学会等名 Symposium: Beyond the Gender Gap in Japan. 同志社大学（招待講演）（国際学会）
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 根本 宮美子
2. 発表標題 『女性リーダーはなぜ少ないのか：意識と知の改革』基調講演
3. 学会等名 エグゼクティブメンターイベント日本女子経営大学院（招待講演）（国際学会）
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 Kumiko Nemoto
2. 発表標題 Too Few Women at the Top: Persistence of Inequality in Japan
3. 学会等名 お茶の水女子大学（招待講演）
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 Kumiko Nemoto
2. 発表標題 “ Profit-Making Pressure and Workers ’ and Managers ’ Masculinities in a Global Auto-Parts Company in the United States. ”
3. 学会等名 American Sociological Association (国際学会)
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 Kumiko Nemoto
2. 発表標題 “ Long Work Hours and Gendered Consequences in Japanese Companies. ”
3. 学会等名 Association for Asian Studies (国際学会)
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 Kumiko Nemoto
2. 発表標題 “ Too Few Women at the Top: Organizational and Institutional Obstacles against Gender Inequality in Japan. ”
3. 学会等名 East Asia Institute, University of Texas at San Antonio (招待講演) (国際学会)
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 Kumiko Nemoto
2. 発表標題 “ Too Few Women at the Top: Japan ’ s Progress Toward Gender Equality at Work. ”
3. 学会等名 Lakeland University Japan (招待講演) (国際学会)
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 Kumiko Nemoto
2. 発表標題 “ Too Few Women at the Top: The Persistence of Inequality in Japan. ”
3. 学会等名 The Stanford Japan Center, Doshisha University (招待講演) (国際学会)
4. 発表年 2017年

〔図書〕 計2件

1. 著者名 Kumiko Nemoto (edited by Gill Steel)	4. 発行年 2019年
2. 出版社 The University of Michigan Press	5. 総ページ数 275
3. 書名 Kumiko Nemoto. “ Why Women Won ’ t Wed. ” In Beyond the Gender Gap in Japan	

1. 著者名 Kumiko Nemoto (edited by Edward Morris and Freeden Oeur)	4. 発行年 2018年
2. 出版社 Sage Publications	5. 総ページ数 480
3. 書名 “ Economic Shifts, Consumption of Sex, and Compensatory Masculinity in Japan. ” In Unmasking Masculinities: Men and Society.	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------	---------------------------	-----------------------	----